

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO

GUÍAS, NORMAS Y PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA QUE AFECTAN A LOS EMPLEADOS EN SU LUGAR DE TRABAJO

DOCUMENTO NORMATIVO RH- 1014-006

Introducción

Este documento normativo reafirma la política institucional aprobada por la Junta de Síndicos el 27 de abril de 2007, sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica que puedan afectar a los empleados en su área de trabajo en la Institución. Además, se ha revisado para incluir los cambios más recientes en la legislación que inciden en este asunto. Uno de estos establece protección a todos los miembros del núcleo familiar donde exista la violencia doméstica. De igual forma, se enmendó la definición del término “Pareja”, para atemperarla con la enmienda realizada a la Ley 54 de Violencia Doméstica mediante la Ley 23 del 29 de septiembre de 2013.

Este documento, además de cumplir con la ley, ayuda a implantar los mecanismos para proteger a las personas afectadas en el lugar de trabajo, ofrecerles ayuda, orientación y garantizarles un ambiente de trabajo seguro.

I. Propósito

Este documento normativo tiene el propósito de reafirmar la política y las normas institucionales sobre prevención y atención a situaciones de violencia doméstica que afectan a los empleados en el área de trabajo y establecer el protocolo que deberá seguirse para prevenir y atender situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo de los empleados de la Institución.

II. Base legal

Este documento normativo se apoya en la autoridad que la Junta de Síndicos confiere al Presidente en los Estatutos de la Universidad y en las leyes que se citan en el protocolo que forma parte de este documento (ver anejo).

III. Alcance

Este documento normativo se aplicará en todas las unidades académicas, oficinas administrativas y cualquier otra dependencia del Sistema de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

IV. Definiciones

Para fines de este documento normativo, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- 4.1.1 Junta de Síndicos – Junta de Síndicos de la Universidad
- 4.1.2 Presidente - Presidente de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.
- 4.1.3 Sistema – El conjunto de unidades académicas y administrativas y demás dependencias de la Universidad.
- 4.1.4 Universidad/Institución - Universidad Interamericana de Puerto Rico, Inc
- 4.1.5 Unidad del Sistema - La Oficina Central, cada uno de los Recintos, la Facultad de Derecho, la Escuela de Optometría y cualquier otra dependencia de la Universidad.

Otras definiciones aplicables para efectos de este documento se encuentran en el Protocolo antes citado.

V. Principios, guías y normas

- 5.1 La Universidad está comprometida con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de no tolerar y asimismo repudiar, todo aquel acto de violencia doméstica contra mujeres y hombres.
- 5.2 A tono con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federal aplicables, la Universidad tiene el compromiso moral y legal de apoyar y ayudar a todo empleado que sea víctima o esté sufriendo las consecuencias de actos de violencia doméstica, en la búsqueda de recursos y remedios que sean necesarios para enfrentar y superar la situación.
- 5.3 La Universidad busca proveer a sus empleados un área de trabajo segura para desempeñar sus labores en un ambiente de seguridad física y tranquilidad mental.
- 5.4 La Institución reconoce su obligación de prevenir o eliminar aquellos actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo utilizando el correo regular, correo electrónico, uso de facsímil, el teléfono o acudiendo personalmente o enviando terceras personas al lugar de trabajo; perseguir, agredir físicamente antes de la entrada de trabajo, durante o a la salida de este.
- 5.5 No se permitirá ningún acto de violencia doméstica por constituir éste una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y por atentar contra la integridad y salud física, mental, espiritual, estima y la moral del agredido. Además, en ninguna circunstancia aceptará que se discrimine

contra algún empleado que haya sufrido o esté sufriendo este tipo de agresión.

- 5.6 No se permitirá, de parte de ningún supervisor, cualquier tipo de conducta que en su intención y/o efecto, resulte en una acción perjudiciada hacia un empleado debido a que esté afrontando una situación de violencia doméstica. La Universidad invita a todos sus empleados a que se unan a este esfuerzo y que informen cualquier situación o incidente de violencia doméstica a la brevedad posible.
- 5.7 En conformidad con los principios y guías aquí expuestos y en cumplimiento con la Ley 217 del 2006, la Universidad adoptará las guías, protocolos y reglamentos que sean necesarios y que promuevan educación, prevención y manejo correcto de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- 5.8 A tono con las disposiciones de la Ley 23 del 29 de septiembre de 2013, se les brindará a todas las personas, sin importar su estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, la protección y respaldo que ofrece la Ley 54 de Violencia Doméstica.
- 5.9 Se designa al Director de Recursos Humanos o su homólogo en cada unidad como Coordinador en este proceso. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de las guías y normas aquí establecidas deberán dirigirse por escrito al Director Ejecutivo de Recursos Humanos del Sistema.

VI. Divulgación

La política aprobada por la Junta de Síndicos se divulgará internamente colocando copia del documento a la vista de todos en el tablón de anuncios y se entregará copia de la misma a todos los empleados. Se divulgará entre todos los solicitantes a empleo la existencia del Protocolo Para Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica (Anejo) y se tendrán copias disponibles para la entrega, de ser así requerido.

VII. Separabilidad

Las disposiciones de estas guías, normas y protocolo son separables entre sí, por lo que la declaración de nulidad de alguna de ellas, no afectará a las otras, las cuales podrán ser aplicables independientemente de las declaradas nulas.

VIII. Derogación y enmiendas

Este documento deroga el documento normativo RH-0807-001R y cualesquiera otras directrices que estén en conflicto con lo aquí dispuesto. Este documento puede ser enmendado o derogado por el Presidente de la Universidad.

IX. Vigencia

Este documento normativo tendrá vigencia inmediata a partir de la aprobación y firma del Presidente.

X. Aprobación

FIRMADO POR EL PRESIDENTE EL 23 DE OCTUBRE DE 2014.

Manuel J. Fernós
Presidente

Fecha (D-M-A)

Anejos